

	Codice per la Responsabilità Sociale, per la Diversità, Equità & Inclusione	Ed.2 – Rev.0 del 12/02/2026	PAS 24000 PDR125 ISO 30415
		Elaborato da	Ufficio Qualità
		Verificato da	RGI
		Approvato da	DG

[] Copia non controllata

[x] Copia controllata	N° 01
Consegnata a RGI	In data 12/02/2026

Edizione	Revisione	Causale	Data emissione
1	0	SGRS	11/01/2021
	1	INTEGRAZIONE ISO 30415 – PDR125	15/06/2023
	2	INTEGRAZIONE SGI CON PAS 24000	01/07/2024
2	0	RECEPIMENTO FUSIONE AZIENDALE	12/02/2026

Questo documento è di esclusiva proprietà di Luo S.r.l. – sono vietate ogni forma di riproduzione e divulgazione se non espressamente autorizzate dalla Direzione Generale.

	Codice per la Responsabilità Sociale, per la Diversità, Equità & Inclusione	Ed.2 – Rev.0 del 12/02/2026	PAS 24000 PDR125 ISO 30415
		Elaborato da	Ufficio Qualità
		Verificato da	RGI
		Approvato da	DG

Sommario

1. Premessa	3
2. Termini e definizioni	3
3. Elementi Normativi	4
4. Principi della PAS 24000	4
4.1 <i>Politica sui Diritti Umani</i>	5
4.2 <i>Lavoro forzato</i>	5
4.3 <i>Lavoro minorile</i>	6
4.4 <i>Libertà di associazione</i>	6
4.5 <i>Discriminazione – trattamento equo dei lavoratori e delle lavoratrici</i>	6
4.6 <i>Salute e Sicurezza</i>	7
4.7 <i>Sicurezza dell’Edificio</i>	7
4.8 <i>Occupazione e relazioni contrattuali</i>	8
4.9 <i>Orario lavorativo</i>	8
4.10 <i>Meccanismo di reclamo</i>	9
4.11 <i>Etica Aziendale</i>	9
4.12 <i>Fornitori e subappaltatori</i>	9
4.13 <i>Meccanismi di attuazione ed azioni risolutive</i>	10
5 Principi della Pdr125	10
5.1 <i>CDE&I</i>	11
6 Principi della ISO 30415	11

	Codice per la Responsabilità Sociale, per la Diversità, Equità & Inclusione	Ed.2 – Rev.0 del 12/02/2026	PAS 24000 PDR125 ISO 30415
		Elaborato da	Ufficio Qualità
		Verificato da	RGI
		Approvato da	DG

1. Premessa

Le attese della società civile e delle comunità locali si sono evolute considerevolmente negli ultimi anni: è aumentato l'interesse nei confronti delle imprese che manifestano un comportamento etico e inclusivo.

L'Azienda ha quindi attuato scelte di politica aziendale finalizzate a garantire il rispetto degli standard fissati dalle norme sulla Responsabilità Sociale d'impresa, sulla Diversità, Equità e Inclusione, implementate nello specifico strumento di un Sistema di Gestione Integrato (SGI).

2. Termini e definizioni

Termine	Definizione
Fornitori abituali o storici	Fornitori con i quali Luo ha un rapporto di fornitura consolidato e continuativo da più di due anni e con i quali effettua più di due forniture all'anno.
Fornitori Nuovi	Fornitori con i quali Luo non detiene un rapporto consolidato e continuativo e con i quali non ha mai effettuato alcun acquisto o ha effettuato, nel corso degli ultimi due anni, una sola fornitura.
Fornitori Occasionali	Fornitori dai quali ci si può approvvigionare all'occorrenza e per i quali è prevista consegna immediata con prezzo esposto della merce in quel momento.
Fornitori critici	Sono quelli le cui forniture espongono l'operatività dell'Organizzazione a criticità in termini di qualità, sicurezza delle informazioni e continuità operativa, salute e sicurezza, responsabilità sociale e impatto ambientale.
Azienda	Complesso di qualsiasi Organizzazione o organismo economico responsabile dell'attuazione dei requisiti dello standard PAS24000, PDR125 e ISO 30415 incluso tutto il personale impiegato dall'Azienda.
Personale	Tutti gli individui, senza distinzione di genere e di carica, direttamente assunti da un'Azienda.
Risorsa umana	Tutto il personale, senza distinzione di genere e responsabilità di gestione.
Manager	Persona incaricata di gestire e controllare l'Azienda, operando in nome e per conto della stessa.
Parte interessata	Individuo o gruppo di persone che influisce sull'azione sociale dell'Azienda.
Bambin*	Qualsiasi persona di età inferiore ai 15 anni, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età maggiore per la prestazione di lavoro o per la frequentazione della scuola dell'obbligo, nel qual caso l'età di riferimento è quella più alta.
Giovane lavorator*	Qualsiasi lavoratore/lavoratrice che superi l'età di bambin* come sopra definito e inferiore ai 18 anni.
Lavoro minorile	Qualsiasi lavoro effettuato da un/una bambin* con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambin* sopra riportata.
Lavoro forzato	Il lavoro forzato si riferisce a situazioni in cui le persone sono costrette a lavorare attraverso l'uso della violenza o dell'intimidazione, o con mezzi più subdoli come il debito manipolato, la conservazione di documenti di identità o minacce di denuncia alle autorità dell'immigrazione.
Azione di rimedio	Azione attuata per porre rimedio ad una difformità.

	Codice per la Responsabilità Sociale, per la Diversità, Equità & Inclusione	Ed.2 – Rev.0 del 12/02/2026	PAS 24000 PDR125 ISO 30415
		Elaborato da	Ufficio Qualità
		Verificato da	RGI
		Approvato da	DG

Azione correttiva	Azione attuata per prevenire la ricorrenza di una difformità.
Recupero di bambin*	Tutti i supporti e le azioni necessarie ad assicurare la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei/delle bambin* che sono stati soggetti a lavoro minorile, così come definito sopra, e che ne sono stati dispensati.
Discriminazione	Ogni forma di distinzione, esclusione, preferenza, fondata su razza, nazione, religione, orientamento politico e sindacale, età, che annullino o compromettano l'uguaglianza delle possibilità e trattamento degli individui nell'ambito della professione o impiego.
RLRS	Responsabile dei lavoratori e delle lavoratrici per la Responsabilità Sociale
Stakeholder	Soggetto che entra in contatto con l'Azienda: in particolare fornitori, subappaltatori, clienti, risorse umane, comunità locali, pubblica amministrazione.

3. Elementi Normativi

Luo osserva le leggi internazionali e nazionali applicando la condizione più severa. L'Azienda rispetta i principi elencati nel modello *"MI 4.2 Elenco norme di settore"*.

4. Principi della PAS 24000

Lo standard internazionale PAS 24000 definisce gli adempimenti da realizzare in merito alla Responsabilità Sociale, cioè il grado etico e la responsabilità sociale delle aziende. Tale standard è stato elaborato da British Standards Institution (BSI), sviluppata sulla base dell'Annex SL di ISO e pubblicata nel settembre del 2022, e fa riferimento alle convenzioni dei diritti umani, alla dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, alla carta dei diritti del fanciullo, ai requisiti relativi alla sicurezza e salubrità dei luoghi di lavoro, all'etica ed ai rapporti di lavoro.

Lo scopo della PAS 24000 è fornire uno standard basato sulle normative internazionali e legislazioni nazionali in materia di responsabilità sociale che tuteli e contribuisca alla partecipazione di tutto il personale dell'Azienda, e il personale impiegato lungo la catena di fornitura, così come quello impiegato dai suoi subappaltatori, sub fornitori e, quando presente, la forza lavoro a domicilio.

In particolare, tali principi riguardano:

- Politica sui diritti umani;
- Lavoro forzato;
- Lavoro minorile;
- Libertà di associazione;
- Discriminazione trattamento equo dei lavoratori e delle lavoratrici;
- Salute e Sicurezza sul lavoro;
- Sicurezza dell'edificio;
- Occupazione e relazioni contrattuali;
- Orario di lavoro;
- Meccanismo di reclamo;
- Etica Aziendale.

L'Azienda ha ritenuto corretto conformarsi a questi standard, non solo per testimoniare in modo concreto il dovere di rispettare i diritti umani del proprio personale in ogni tipo di processo e Organizzazione, ma

	Codice per la Responsabilità Sociale, per la Diversità, Equità & Inclusione	Ed.2 – Rev.0 del 12/02/2026	PAS 24000 PDR125 ISO 30415
		Elaborato da	Ufficio Qualità
		Verificato da	RGI
		Approvato da	DG

anche per farsene promotore con i propri partner, adottando quindi uno "stile gestionale" socialmente orientato al coinvolgimento degli stakeholder.

L'obiettivo è infatti di stimolare un processo a catena di adeguamento agli standard da parte dei fornitori e subappaltatori, influenzandone il comportamento e accrescendone la qualità etico sociale. L'adozione dello standard PAS24000 porta a privilegiare le imprese che dimostrano, oltre alle competenze tecniche e gestionali, la propria sensibilità alle problematiche sociali, evitando ogni forma di discriminazione, senza generare oneri aggiuntivi al cliente.

4.1 Politica sui Diritti Umani

Criteri:

- l'Azienda deve effettuare un inventario dei rischi delle questioni relative ai diritti umani;
- le attività dell'Organizzazione non causano impatti negativi sui diritti umani. Eventuali impatti di questo tipo che si verificano devono essere affrontati;
- le attività dell'Organizzazione non devono contribuire a causare impatti negativi sui diritti umani. Eventuali impatti di questo tipo che si verificano devono essere affrontati;
- l'Azienda stabilisce, implementa e mantiene un processo di due diligence sui diritti umani, per identificare, prevenire, mitigare e rendere conto di come l'organizzazione affronta i suoi impatti (inclusi gli impatti dei suoi fornitori) sui diritti umani e sui processi che consentono la riparazione di eventuali impatti negativi sui diritti umani causati dall'organizzazione o a cui contribuisce.

4.2 Lavoro forzato

Criteri:

- l'Azienda non deve impiegare personale che presti la propria opera contro la propria volontà o che non sia libero di interrompere il contratto di lavoro;
- l'Azienda non deve impiegare personale non volontario (detenuti, persone insolventi nei confronti dell'Azienda) che subisce restrizioni non legali nella propria libertà di recidere l'impegno lavorativo (sequestro dei documenti, stipendi non erogati e conservati come cauzione).
- l'Azienda non deve trattenere né richiedere ai/alle lavoratori/lavoratrici il deposito di documenti personali o altro bene di valore, come permessi di lavoro o documenti di viaggio;
- l'Azienda non deve addebitare commissioni o costi correlati (direttamente o indirettamente, in tutto o in parte) ai/alle candidat* e ai/alle lavoratori/lavoratrici per servizi direttamente correlati al reclutamento o al lavoro che possono portare a situazioni di lavoro forzato o obbligatorio;
- l'Azienda non deve richiedere depositi in denaro, garanzie finanziarie o collaterali o beni personali come condizione di impiego;
- l'Azienda non deve sottoporre i/le lavoratori/lavoratrici in schiavitù per debiti né costringerli a lavorare per un'Organizzazione o qualsiasi altra entità per estinguere il debito;
- l'Azienda per gli anticipi ai/alle lavoratori/lavoratrici adotta una procedura scritta sui termini e le condizioni. Questi termini non vengono utilizzati per vincolare i/le lavoratori/ lavoratrici all'occupazione.
- l'Azienda può fornire un'opzione di archiviazione sicura per documenti personali e beni di valore cui i/le lavoratori/lavoratrici hanno libero accesso;
- l'Azienda può avvalersi dell'impiego di agenzie o appaltatori; quest'ultimi sono tenuti a:
 - 1) conformarsi ai requisiti legali nazionali applicabili;
 - 2) essere autorizzate o certificate dall'autorità nazionale competente, se applicabile;
 - 3) conformarsi ai requisiti della "Tabella A.2 - Lavoro Forzato" e sulle commissioni di reclutamento; e
 - 4) non impegnarsi in pratiche di reclutamento fraudolente o corrotte.

	Codice per la Responsabilità Sociale, per la Diversità, Equità & Inclusione	Ed.2 – Rev.0 del 12/02/2026	PAS 24000 PDR125 ISO 30415
		Elaborato da	Ufficio Qualità
		Verificato da	RGI
		Approvato da	DG

- l'Azienda non limita la libertà di movimento dei/delle lavoratori/lavoratrici e non richiede di rimanere sul posto di lavoro al termine del loro orario lavorativo;
- l'Azienda in caso di lavoro forzato o obbligato deve attuare misure di rimedio efficaci, come il risarcimento dei danni personali e materiali. Le azioni di rimedio intraprese devono essere verificate e registrate, il piano di rimedio viene documentato e devono essere messe in atto azioni per evitare che si ripetano.

4.3 Lavoro minorile

Criteri:

- l'Azienda deve rispettare l'età minima di lavoro che non deve essere inferiore a 15 anni o all'età minima definita dai requisiti legali applicabili o all'età del completamento dell'istruzione obbligatoria, a seconda di quale sia più alta;
- l'Azienda nell'ambito dei programmi di lavoro per formazione/apprendistato deve rispettare i requisiti legali nazionali e non deve sfruttare il lavoro minorile;
- l'Azienda non deve impiegare lavoratori/lavoratrici di età inferiore a 18 anni sia nelle attività diurne che notturne o in condizioni pericolose;
- l'Azienda deve stabilire meccanismi di verifica dell'età per tutti i lavoratori e mantenere registri di verifica dell'età validi.
- l'Azienda in presenza di episodi di lavoro minorile deve garantire l'attuazione di procedure di rimedio che mettano al primo posto il miglior interesse del/della bambin*. I piani di rimedio devono essere verificati e devono essere messe in atto azioni correttive e preventive.

4.4 Libertà di associazione

Criteri:

- l'Azienda deve rispettare il diritto dei/delle lavoratori/lavoratrici di aderire o formare sindacati o altre organizzazioni dei/delle lavoratori/lavoratrici di loro scelta — o astenersi dal farlo — e di contrattare collettivamente in conformità con i requisiti legali nazionali applicabili.;
- l'Azienda laddove non vi siano tutele legali per il diritto alla contrattazione collettiva o alla libertà di associazione, deve coinvolgere i/le lavoratori/lavoratrici attraverso meccanismi legali alternativi di coinvolgimento, ove possibile, per consentire ai/alle rappresentanti dei/delle lavoratori/lavoratrici di avviare un dialogo sulle questioni relative al posto di lavoro;
- l'Azienda deve garantire che i rappresentanti dei/delle lavoratori/lavoratrici o i membri dei sindacati non siano discriminati o altrimenti penalizzati a causa della loro appartenenza o affiliazione a un sindacato o a un'organizzazione di lavoratori/lavoratrici in conformità con i requisiti legali nazionali applicabili;
- l'Azienda ai/alle rappresentanti dei/delle lavoratori/lavoratrici appartenenti ai sindacati o altre organizzazioni di lavoratori/lavoratrici deve garantire l'accesso al luogo di lavoro affinché svolgano le loro funzioni rappresentative in conformità con i requisiti legali nazionali applicabili.

4.5 Discriminazione – trattamento equo dei lavoratori e delle lavoratrici

Criteri:

- l'Azienda deve trattare tutte le risorse allo stesso modo, garantendo pari opportunità e condizioni;
- l'Azienda, relativamente ad assunzione, salario, retribuzione, formazione, promozione, licenziamento, pensionamento, non deve attuare o sostenere azioni discriminanti per motivi di razza, di casta, di nazionalità, d'origine, di religione, di handicap, di sesso, di orientamento sessuale, di appartenenza ad associazioni e sindacati, di orientamenti politici, di età, o qualunque altro fattore di discriminazione;

	Codice per la Responsabilità Sociale, per la Diversità, Equità & Inclusione	Ed.2 – Rev.0 del 12/02/2026	PAS 24000 PDR125 ISO 30415
		Elaborato da	Ufficio Qualità
		Verificato da	RGI
		Approvato da	DG

- l'Azienda non deve ostacolare né interferire con il diritto dei/delle lavoratori/lavoratrici di osservare dottrine o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi alla razza, casta, nazione di origine, religione, handicap, sesso, orientamento sessuale, all'appartenenza ad associazioni o ad orientamenti politici;
- l'Azienda non deve permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio e/o contatto fisico, che siano o possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;
- l'Azienda deve prestare attenzione affinché non si manifestino fenomeni di “mobbing” (terrore psicologico) e “sexual harrasment” (molestie sessuali), ossia pressioni e condizionamenti psicologici con allusioni verbali e gestuali, non si utilizzino come “strumenti di punizione” condizioni di lavoro sfavorevoli, né si adottino, in modo affrettato e semplicistico, pratiche disciplinari;
- l'Azienda non deve applicare provvedimenti disciplinari contrari alla dignità ed al rispetto della risorsa, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni pratica disciplinare inusuale e/o corporea, di coercizioni mentali e di offese verbali;
- l'Azienda può limitare le pratiche disciplinari ai soli provvedimenti previsti dalla legislazione vigente;
- l'Azienda deve predisporre che le procedure disciplinari siano scritte e comunicate in modo efficace a tutti i/le lavoratori/lavoratrici;
- l'Azienda deve prevedere in caso di discussione su pratiche disciplinari la possibilità per i/le lavoratori/lavoratrici di essere accompagnati da un rappresentante sindacale.

4.6 Salute e Sicurezza

Criteri:

- l'Azienda deve garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro, nel rispetto della legislazione vigente, adottando tutte le misure idonee ad evitare potenziali rischi per la salute e la sicurezza delle risorse;
- l'Azienda deve assicurare che tutto il personale riceva una formazione adeguata e regolare per la sicurezza e la salute e che tale addestramento venga ripetuto per il personale nuovo e trasferito. La formazione sulla salute e la sicurezza è fornita in modo appropriato alle esigenze di tutte le risorse, è facilmente comprensibile e gratuita e durante l'orario di lavoro retribuito;
- l'Azienda deve mantenere le registrazioni scritte di tutti gli incidenti di salute e sicurezza sul posto di lavoro e altre strutture, come previsto o imposto;
- l'Azienda deve adottare misure correttive appropriate per prevenire il ripetersi di incidenti simili;
- l'Azienda deve fornire gratuitamente dispositivi di protezione individuale (DPI) adeguati ed efficaci. I DPI sono sottoposti a manutenzione e sostituiti secondo necessità. Le risorse sono istruite sul loro corretto utilizzo;
- l'Azienda deve porre in essere disposizioni chiare per fornire primo soccorso e assistenza medica per qualsiasi incidente;
- l'Azienda deve fornire acqua potabile gratuita e servizi igienici puliti.

4.7 Sicurezza dell'Edificio

Criteri:

- l'Azienda deve opportunamente segnalare le uscite antincendio, le vie di fuga, le attrezzature antincendio e gli allarmi antincendio secondo gli standard nazionali e di settore. Le uscite antincendio e le vie di fuga devono essere aperte, accessibili e libere da ostacoli in modo da consentire un'evacuazione sicura in caso di emergenza;
- l'Azienda deve garantire che, le attrezzature antincendio e gli allarmi antincendio siano testati o ispezionati in conformità con i requisiti legali o di settore nazionali applicabili;

	Codice per la Responsabilità Sociale, per la Diversità, Equità & Inclusione	Ed.2 – Rev.0 del 12/02/2026	PAS 24000 PDR125 ISO 30415
		Elaborato da	Ufficio Qualità
		Verificato da	RGI
		Approvato da	DG

- L'Azienda deve adottare misure appropriate per valutare e monitorare la resistenza, la stabilità e la sicurezza di edifici e attrezzature, compresi gli alloggi per i lavoratori, ove forniti o obbligatori. L'Azienda deve adottare misure correttive ove necessario.

4.8 Occupazione e relazioni contrattuali

Criteri:

- L'Azienda deve informare per iscritto e in modo comprensibile i/le lavoratori/lavoratrici sulle loro condizioni di lavoro prima di iniziare il rapporto di lavoro;
- L'Azienda deve assicurare il non utilizzo degli accordi contrattuali di "sola manodopera", di contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla legislazione e dalle normative applicabili in materia di lavoro e sicurezza sociale.;
- L'Azienda deve garantire alle proprie risorse una retribuzione conforme a tutte le leggi in vigore che disciplinano la tematica, assicurando che i salari non siano inferiori a quelli fissati dalla legislazione come minimi;
- L'Azienda deve assicurare che gli stipendi garantiscano la soddisfazione dei bisogni di base e che permettano alle risorse di vivere in maniera dignitosa;
- L'Azienda deve assicurare che le detrazioni dallo stipendio non vengano effettuate per motivi disciplinari e deve assicurare che lo stipendio e le indennità siano spiegate nel dettaglio e regolarmente per le risorse; L'Azienda deve inoltre assicurare che gli stipendi e le indennità siano corrisposti nel pieno rispetto di tutte le leggi applicabili;
- L'Azienda deve corrispondere i salari regolarmente, tempestivamente e per intero. Tutti i pagamenti vengono effettuati direttamente alle risorse in moneta legale o su un conto bancario a proprio nome;
- L'Azienda deve corrispondere a tutte le risorse gli straordinari come richiesto dai requisiti legali nazionali applicabili o dal contratto collettivo, a seconda di quale offra maggiori benefici o protezioni ai lavoratori;
- L'Azienda non deve effettuare detrazioni dai salari, a meno che non siano consentite dai requisiti legali nazionali applicabili o da un contratto collettivo. I lavoratori vengono informati di eventuali detrazioni per iscritto e in un modo a loro comprensibile;
- L'Azienda deve fornire a tutte le risorse dettagli chiari e scritti sui loro stipendi per il periodo di paga in questione.

4.9 Orario lavorativo

Criteri:

- L'Azienda si deve adeguare a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di categoria sull'orario di lavoro; in ogni caso al personale non deve essere richiesto di lavorare più di 40 ore per settimana e deve essere garantito almeno un giorno di riposo su sette;
- L'Azienda deve assicurare che le ore lavorative oltre le 40 ore settimanali siano in linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di categoria e, comunque, non eccedano le 12 ore settimanali per risorsa. L'Azienda dovrà inoltre assicurare che le ore lavorate in più non siano richieste se non in casi eccezionali e a breve termine e che siano sempre retribuite in modo idoneo;
- L'Azienda deve programmare il lavoro con attenzione, cercando di razionalizzare i processi, di prevedere in modo corretto l'organico necessario, per far ricorso a straordinari eccessivi e per garantire il corretto godimento dei periodi di riposo;
- L'Azienda deve adottare misure di salvaguardia appropriate per proteggere la salute e la sicurezza delle risorse laddove i requisiti legali nazionali applicabili stabiliscano eccezioni al numero minimo di giorni di riposo;

	Codice per la Responsabilità Sociale, per la Diversità, Equità & Inclusione	Ed.2 – Rev.0 del 12/02/2026	PAS 24000 PDR125 ISO 30415
		Elaborato da	Ufficio Qualità
		Verificato da	RGI
		Approvato da	DG

- l'Azienda deve garantire che tutti i/le lavoratori/lavoratrici abbiano diritto alle pause durante i turni di lavoro;
- l'Azienda deve concedere alle risorse permessi retribuiti (festività pubbliche e annuali, congedo di maternità/paternità, congedo per malattia, ecc.) in conformità con i requisiti legali nazionali applicabili.

4.10 Meccanismo di reclamo

Criteri:

- l'Azienda deve adottare una procedura scritta per affrontare reclami o preoccupazioni. Il meccanismo di reclamo è accessibile a tutti i lavoratori e le lavoratrici e alle parti esterne;
- l'Azienda deve tutelare la risorsa proponente affinché non subisca ritorsioni e garantire che le informazioni vengono rivelate solo se necessario per indagare e gestire il reclamo.

4.11 Etica Aziendale

Criteri:

- l'Azienda deve diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, e assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine proprie e dei soci;
- l'Azienda deve adottare un modello di organizzazione, gestione e controllo in linea con le prescrizioni normative internazionali e nazionali;
- l'Azienda deve adottare un sistema strutturato e organico di principi e procedure, idoneo a prevenire, nel limite del possibile coinvolgimento in atti di corruzione, estorsione, appropriazione indebita, nonché determinare l'impatto sociale del conflitto di interessi, delle attività antitrust e della privacy dei dati.

4.12 Fornitori e subappaltatori

L'Azienda conduce le proprie attività con integrità, correttezza e professionalità, perseguendo i suoi obiettivi e cercando di realizzare la propria missione con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti, operando nel rispetto dei principi sui quali si basa il modello della Norma PAS24000.

Attraverso il Codice Etico, l'Azienda stabilisce i requisiti minimi cui l'Organizzazione deve essere conforme, nonché i principi e i criteri cui i fornitori ed i subappaltatori dovranno ispirare la propria gestione, in quanto il rispetto degli Standard PAS24000, PDR125 e ISO30415 sarà condizione preferenziale per mantenere e rafforzare i rapporti con i soggetti in causa.

L'Azienda includerà inoltre nei propri criteri di valutazione il rispetto di tutti i requisiti delle Norme indicate, quale discriminante per la scelta dei nuovi partner.

L'Azienda si impegna quindi ad estendere la conoscenza dei requisiti degli standard e l'adesione ai fornitori e subappaltatori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura e consapevolezza sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti tutti gli sforzi in merito.

L'Azienda agirà pertanto nei confronti dei propri fornitori e subappaltatori in modo progressivo, al fine di ottenere dagli stessi il rispetto di tutti i requisiti della Norma e l'adesione ai programmi PAS24000, PDR 125 e ISO30415.

Tali principi saranno oggetto di verifica negli audit di III parte.

	Codice per la Responsabilità Sociale, per la Diversità, Equità & Inclusione	Ed.2 – Rev.0 del 12/02/2026	PAS 24000 PDR125 ISO 30415
		Elaborato da	Ufficio Qualità
		Verificato da	RGI
		Approvato da	DG

4.13 Meccanismi di attuazione ed azioni risolutive

Nell'ipotesi di violazione delle norme contenute nel presente Codice, ciascuno potrà rivolgersi alla/al Responsabile dei Lavoratori e delle Lavoratrici per la Responsabilità Sociale.

L'Azienda garantisce che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, disagi e discriminazioni di qualunque tipo per aver segnalato violazioni del presente Codice; a seguito di segnalazione saranno tempestivamente effettuate opportune verifiche e qualora necessarie applicate misure correttive.

Nel caso di violazione dei principi fissati nel presente codice con possibile compromissione del rapporto fiduciario tra i/le propri/proprie amministratori/amministratrici, risorse, collaboratori/collaboratrici a vario titolo, fornitori l'Azienda prenderà in carico la problematica ed agirà tempestivamente adottando i provvedimenti più opportuni.

L'Azienda, a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, eviterà di intrattenere rapporti con soggetti che non operino nel rispetto della normativa vigente e secondo i valori e principi previsti dal presente Codice.

La/Il RLRS ha il compito di verificare la veridicità di ogni eventuale violazione del presente Codice; ha altresì facoltà di prendere visione dei documenti e consultare dati e di suggerire eventuali aggiornamenti del presente Codice, anche sulla base delle segnalazioni ricevute.

5 Principi della Pdr125

La Prassi di Riferimento (PdR) UNI 125 sulla Parità di Genere delinea i requisiti per la Certificazione di Parità di Genere richiamata dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR, Missione n.5), coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e definisce una serie di indicatori (KPI) percorribili, pertinenti e confrontabili che garantiscono l'efficienza delle azioni finalizzate al raggiungimento della parità di genere sul luogo di lavoro.

Sono state individuate sei aree di valutazione per le differenti variabili che contraddistinguono un'Azienda inclusiva e rispettosa della parità di genere:

- **Cultura e strategia** (creazione di un piano strategico per l'inclusività, presenza di procedure di sensibilizzazione, formazione, comunicazione e promozione della parità di genere);
- **Governance** (creazione di un Comitato Guida, gestione delle situazioni critiche, predisposizione di un budget e di obiettivi di miglioramento);
- **Processi HR** (creazione di processi sulla parità e inclusione, controllo del turnover, creazione di piani formativi che consentano la valorizzazione delle persone e la presenza di piani di carriera rispettosi della parità di genere);
- **Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda** (controllo della percentuale di donne in organico, benchmark, donne dirigenti, responsabili di BU, in prima linea e con delega al budget);
- **Equità remunerativa per genere** (monitoraggio della retribuzione per medesimo livello di inquadramento per genere e a parità di competenze, controllo delle promozioni del personale femminile su base annua, comunicazione delle procedure e dei criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario);
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro** (valorizzazione della genitorialità, concessione di congedi di paternità, servizi post maternità/paternità, politica di tutela della genitorialità).

	Codice per la Responsabilità Sociale, per la Diversità, Equità & Inclusione	Ed.2 – Rev.0 del 12/02/2026	PAS 24000 PDR125 ISO 30415
		Elaborato da	Ufficio Qualità
		Verificato da	RGI
		Approvato da	DG

5.1 CDE&I

Nel rispetto dei requisiti degli standard PAS24000, PDR125 e ISO30415, è stato costituito il Comitato per la Diversità, Equità e Inclusione (CDE&I).

L'Azienda ha nominato i componenti del CDE&I e ne ha stabilito i compiti al fine di garantire una efficace attuazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, nonché la corretta applicazione della politica di riferimento, attraverso la redazione, approvazione e monitoraggio del piano strategico.

I compiti del CDE&I sono:

- partecipazione a incontri periodici per il riesame delle azioni intraprese e il raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- interpretare, rilevare e gestire costantemente i fattori di contesto che possono influenzare il perseguimento dello scopo e stabilire un piano strategico adeguato ad affrontarli;
- mantenere e attuare il sistema di gestione assicurando:
 - la conformità alla prassi;
 - l'efficacia per raggiungere gli obiettivi di parità di genere e i target relativi ai punteggi di area della prassi;
 - l'idoneità delle risorse rese disponibili per raggiungere gli obiettivi e i target;
 - l'adeguatezza delle azioni stabilite per fronteggiare l'entità dei gap presenti;
- funzione di supporto alla gestione dei reclami;
- valutazione dei risultati degli audit e monitoraggio;
- individuazione di eventuali nuove azioni finalizzate al miglioramento continuo.

6 Principi della ISO 30415

La norma ISO30415 è una norma internazionale che disciplina le linee guida per la promozione dei principi di Diversità e Inclusione (D&I) nelle Aziende, aiutando le stesse a favorire l'attuazione di tali principi attraverso azioni concrete e dimostrabili, sulla base dei seguenti otto indicatori (KPI):

- **Individuazione dei prerequisiti di D&I** (l'intento è riconoscere la diversità all'interno della Azienda, agendo in modo responsabile e efficace al fine di lavorare e comunicare in modo inclusivo);
- **Accountabilities and Responsibilities** (le Aziende devono ragionare in termini di "accountability", ovvero capacità di "rendere conto", dimostrando la fondatezza delle proprie strategie integrando principi e obiettivi della D&I nelle politiche, nei processi e nelle pratiche aziendali);
- **Quadro D&I** (struttura di supporto che le Aziende possono utilizzare per gestire e promuovere l'inclusione in modo strategico e strutturato; consente di coordinare tutte le azioni relative alla D&I con un approccio che si articola nel classico ciclo di Deming: plan, do, check, review);
- **Cultura Inclusiva** (comprende tutte le iniziative attuate per promuovere il coinvolgimento e la sensibilizzazione verso un approccio inclusivo a tutti i livelli dell'Azienda);
- **Ciclo di Vita della Gestione delle Risorse Umane** (analisi e monitoraggio delle principali fasi del ciclo di vita delle risorse umane);
- **Prodotti e Servizi – Design, Sviluppo e Consegna** (analisi e integrazione in fase di progettazione, sviluppo, distribuzione delle possibili diversità degli utilizzatori finali del prodotto/servizio includendo le loro esigenze e quelle delle diverse parti interessate);
- **Approvvigionamento e relazioni con la catena di fornitura** (integrazione dei principi di D&I in ogni fase dei processi di approvvigionamento, diversificando le strategie di acquisto, promuovendo la diffusione di una cultura dell'inclusione in tutta la catena del valore);

	Codice per la Responsabilità Sociale, per la Diversità, Equità & Inclusione	Ed.2 – Rev.0 del 12/02/2026	PAS 24000 PDR125 ISO 30415
		Elaborato da	Ufficio Qualità
		Verificato da	RGI
		Approvato da	DG

- **Relazioni con gli Stakeholders Esterni** (adozione di comportamenti e pratiche inclusive tra le parti interessate e rinforzare la reputazione dell'Azienda per la responsabilità sociale).